

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ÉRICA RAMIRES DE OLIVEIRA

**O TELETRABALHO NO BRASIL E EM PORTUGAL: UMA ANÁLISE  
COMPARATIVA DAS REGULAMENTAÇÕES LEGISLATIVAS MAIS ADEQUADAS.**

CURITIBA

2023

ÉRICA RAMIRES DE OLIVEIRA

**O TELETRABALHO NO BRASIL E EM PORTUGAL: UMA ANÁLISE  
COMPARATIVA DAS REGULAMENTAÇÕES LEGISLATIVAS MAIS ADEQUADAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em Direito, à  
Faculdade de Direito, Setor de Ciências  
Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Marco Aurélio Serau Junior

CURITIBA

2023

## TERMO DE APROVAÇÃO

O TELETRABALHO NO BRASIL E EM PORTUGAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DAS REGULAMENTAÇÕES  
LEGISLATIVAS MAIS ADEQUADAS

ERICA RAMIRES DE OLIVEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

MARCO AURELIO SERAU  
JUNIOR

Assinado de forma digital por MARCO  
AURELIO SERAU JUNIOR  
Dados: 2023.02.21 18:43:01 -03'00'

---

Marco Aurélio Serau Junior  
Orientador

---

Coorientador

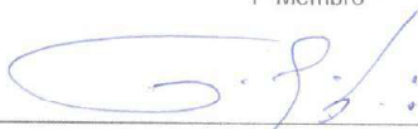
Karen Fabricia Venazzi

Assinado de forma digital por Karen  
Fabricia Venazzi  
Dados: 2023.02.23 15:53:33 Z

---

Karen Fabrícia Venazzi

1º Membro



---

Jesus Nagib Feres

2º Membro

## RESUMO

O artigo discute a necessidade de regulamentação do teletrabalho, que se tornou mais frequente com a pandemia de COVID-19 e com o lockdown. O trabalho remoto permite que as atividades laborais sejam realizadas em um espaço diverso da sede ou filial da empresa, principalmente no ambiente doméstico. A falta de regulamentação adequada em vários países, incluindo o Brasil, dificultou a adaptação das empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Portugal, por outro lado, já havia inserido o tema do teletrabalho em seu ordenamento jurídico há algum tempo. O estudo se concentrará na análise comparativa das regulamentações e práticas de teletrabalho no Brasil e em Portugal, com o objetivo de contribuir para o debate sobre a melhor forma de regulamentar o teletrabalho em ambos os países.

Palavras-chave: Teletrabalho; Home Office; Direito trabalhista; Direito comparado;

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2. TELETRABALHO E A REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL</b>	<b>7</b>
a) Direito à desconexão digital	9
b) Proteção à saúde do trabalhador	11
c) Controle de Jornada	12
<b>3. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO EM PORTUGAL</b>	<b>15</b>
a) Direito à desconexão digital	15
b) Proteção à saúde do trabalhador	17
c) Controle de Jornada	18
<b>4. DIREITO BRASILEIRO COMPARADO AO DIREITO PORTUGUÊS</b>	<b>19</b>
a) Diferenças essenciais	19
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>26</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se faz necessária com a modernização das relações de trabalho e a crescente adoção do home-office em substituição ao trabalho presencial. Por não existir grandes debates legislativos anteriores à pandemia, a regulamentação atual se encontra defasada e em processo de construção. Entretanto, como se trata de um modelo recente, ainda existe grande deficiência teórica comparada com a prática trabalhista, o que dificulta o desenvolvimento normativo na área.

Ao contrário do que possa parecer, o teletrabalho não começou em Wuhan e espalhou-se pelo mundo com a propagação do vírus COVID-19. Algumas empresas introduziram essa modalidade de trabalho já no século passado e o termo surgiu na América muito anteriormente. Desse modo, observa-se que o conceito de trabalho remoto efetivamente tomou força a partir da inovação digital e, principalmente, após a pandemia mundial da COVID-19. A ideia é oferecer um meio de trabalho que não dependa do ambiente do empregador e de sua supervisão presencial. Assim, o home-office é uma subcategoria do teletrabalho, uma vez que se destina a atividades laborais em um espaço diverso da sede ou filial da empresa, adotando, principalmente, o ambiente doméstico para a realização do trabalho.

Partindo dessa premissa, a eclosão da pandemia de COVID-19 no início de 2020 e a consequente mobilização em favor do lockdown fez com que o teletrabalho ganhasse espaço entre as empresas de maneira mais acelerada e até forçada em um curto período de tempo. Diante da necessidade de permanecer em casa, percebeu-se que as tarefas anteriormente desempenhadas na sede da empresa poderiam ser transferidas para o empregado a qualquer país, estado ou local.

Ocorre que, na maioria dos países, as legislações que versam sobre o assunto eram precárias e mal elaboradas, incapazes de acompanhar a necessidade do período, tendo em vista a velocidade da evolução de uma pandemia. Não demorou muito para as empresas perceberem que desenvolver relações trabalhistas à distância era benéfico e ainda mais barato para o empregador, principalmente em uma época que trouxe ainda mais força ao setor de telecomunicações. Por isso, os países se sentiram obrigados a refinar seu ordenamento jurídico às pressas e começaram a refletir sobre os efeitos dessa nova realidade para o trabalhador.

Este artigo tratará sobre as mudanças que o trabalho remoto trouxe no Brasil em comparação com Portugal, que inseriu o tema do teletrabalho em seu ordenamento há um certo tempo. Serão analisadas as bibliografias e legislações existentes, além de suas ausências e faltas em ambos os países, na intenção de evidenciar críticas construtivas ao propósito de discutir acerca da normatização que melhor corresponda à realidade do Brasil. A análise dos dados será feita por meio da técnica comparativa, com ênfase nas semelhanças e diferenças entre as regulamentações em cada país. Espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir para o debate sobre a modalidade do teletrabalho e para o aprimoramento das regulamentações legislativas vigentes em ambos os países.

## 2. TELETRABALHO E A REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

Implementado pela primeira vez em 2017, após a Reforma Trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467, é convindo mencionar que o conceito de teletrabalho é relativamente uma novidade recentemente introduzida com efetiva força no ordenamento jurídico brasileiro. Hodiernamente, após o contexto pandêmico vivido, é possível perceber o crescimento e funcionamento dessa modalidade de trabalho de maneira nítida, vez que suas problemáticas se tornam cada vez mais contornadas com o seu uso intenso em diversas empresas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) fala em teletrabalho, reconhecendo este tipo de trabalho e destacando as suas vantagens e desvantagens. As vantagens proeminentes incluem aumentos significativos na produtividade, redução de custos para empregadores e funcionários, redução do tráfego motorizado e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Além disso, a organização também enfatiza a flexibilidade entre trabalho e interesses pessoais. Desta vez, estes cargos podem ser ocupados por diferentes grupos sociais, desde mães de crianças pequenas, jovens, pessoas com deficiência (PCD), idosos etc. (OIT, 2020).

Sobre o teletrabalho num todo, Santos (2021) acredita que é uma mudança positiva para ambos os agentes envolvidos:

“evitar o deslocamento do trabalhador até a unidade empresarial já garante uma série de benefícios diretamente ligadas ao labor. A economicidade do tempo de trajeto, que indiretamente gera tempo para que o empregado utilize para outras atividades pessoais, também a redução da emissão de gases poluentes e diminuição dos congestionamentos. Além disso, a empresa reduzirá seus gastos com aluguel de imóveis, energia e água” (SANTOS, p. 15, 2021).

Ainda, para a autora, a Lei 13.467/2017 que é responsável por regulamentar o teletrabalho no Brasil, adicionou em sua redação o art. 75-B uma primeira descrição:

“como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo, prevendo em seu parágrafo único que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de tarefas específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de teletrabalho” (SANTOS, p.11, 2021).

A Lei nº 13.467 que dispõe sobre a Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil no ano de 2017, teve sua origem no projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado pelo Poder Executivo, com vistas de alterar o Decreto-Lei 5.452 de 1943 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019 de 1974, que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017.

Contudo, o teletrabalho já contava com um primeiro esboço na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no ano de 2011, por meio da Lei nº 12.551/11, na redação do artigo 6º e seu parágrafo único. Já naquele período, o legislador tentou lidar e discorrer sobre o trabalho realizado no âmbito dos negócios do empregador, bem como com o trabalho realizado em casa ou remotamente. Apesar de ser uma regra vaga e modesta, esse dispositivo legal começou a ser aplicado na vida dos brasileiros, sendo mais especificamente regulamentado nas empresas por instrumentos coletivos - Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (ACT e CCT).

Com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, pela Lei nº 13.467/2017, estabeleceu-se um capítulo específico para disciplinar o teletrabalho, inserindo na CLT os artigos 75-A a 75-E.

Assim, a definição de trabalho remoto começa a melhorar, porque ainda que se defina a partir da localização, principalmente fora das instalações da empresa e com o auxílio de tecnologias de informação e comunicação, não constitui em si um trabalho desconectado das suas responsabilidades empregatícias (artigo 75-B, da CLT).

Em que pese a Reforma Trabalhista de 2017 ter trazido cinco novos artigos debatendo essa modalidade de trabalho, ela ainda deixou muitos espaços abertos. Em setembro de 2022, na tentativa de melhorar a lei, foi acrescentado um novo artigo, totalizando 6 dispositivos sobre o tema. Ainda assim, os problemas permanecem não resolvidos, o que gera uma série de situações complexas a serem discutidas, deixando à margem diversos direitos dos teletrabalhadores (art. 611-A, inciso VIII, da CLT).

Entretanto, é convindo mencionar que apesar de complexa e tardia a normatização do teletrabalho no Brasil, existem membros da comunidade jurídica que observaram com bons olhos a regularização do teletrabalho no território nacional. Por exemplo, as advogadas Maria Gadotti e Fernanda Serra:

“a lei 13.467, num esforço legítimo e eficaz, em nosso entendimento, conseguiu traçar as linhas mestras para a regulação desta modalidade de contrato, outorgando às partes o direito de formatar o ajuste de forma particular, individual ou coletivamente, gerando, assim, segurança jurídica mínima”. (GADOTTI; SERRA, 2017).

Mas para outros, como o Juiz do Trabalho Geraldo Magela Melo, já não era uma legislação satisfatória:

relatou que: “O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente” (MELO, 2017).

Apesar disso, ao decorrer deste trabalho, será observado que, embora o esforço legítimo de regularização tenha sido feito, não foi o suficiente para dirimir questões essenciais e custosas da manutenção dos direitos dos assalariados.

#### **a) Direito à desconexão digital**

Ora, se anteriormente os trabalhadores na categoria ordinária encontravam-se expostos à riscos e vulnerabilidades mesmo diante da regulamentação estrita e perfeitamente definida, não é de se estranhar que os direitos básicos dos teletrabalhadores sejam violados, já que inexistente uma real regulamentação protetiva. A legislação trabalhista deve se ater ao máximo de questões possíveis dentro da disciplina, regulando desde a relação entre empregador-empregado, como o nível e forma de trabalho. Relativamente ao teletrabalho, não é isso que se observa. O legislador, em sua regulamentação, nem sequer propôs garantias de privacidade e saúde, conquanto já estivessem garantidas aos trabalhadores ordinários.

Nesse espectro, ficam ainda mais vulneráveis as questões que remanesceram após o estabelecimento do teletrabalho como uma realidade de muitos trabalhadores, como a necessidade de debater o esgotamento digital e garantia de própria disponibilidade ou indisponibilidade para o trabalho, ou seja, a necessidade premente de falar sobre o direito dos trabalhadores à desconexão.

Vistas disso, dentro do regulamento brasileiro, é possível aferir a primeira lacuna deixada pela reforma trabalhista no que tange aos direitos e deveres que circundam o teletrabalho.

Até recentemente, o termo desconexão digital não era observado ou visto como uma questão a ser tratada efetivamente, já que aparentava uma simples escolha do trabalhador, o ato de efetivamente se desconectar do trabalho.

Observou-se, porém, que a falta da devida desconexão com o trabalho remoto causa perturbação e tem implicações significativas nas relações laborais, na saúde e segurança no trabalho, de modo que a questão vem ganhando importância nas pautas das relações laborais. Devido à pandemia e, sobretudo, às consequências dela, o trabalho remoto se tornou uma importante ferramenta para as atividades laborais.

Assim, é mister o direito à desconexão, ou, ainda, melhor definindo: a verdadeira interrupção do trabalho. Esse direito se ampara nos critérios de restrição do tempo ou jornada, horário que delimita o dever do trabalho e direito ao descanso. O que importa, efetivamente, não está no horário de trabalho – embora seja uma questão necessária, não é ela que se debate aqui – mas o que acontece depois do horário de trabalho e o que o assalariado faz com ele.

É necessário pontuar que no âmbito trabalhista, desconectar-se ou não, não está a encargo da livre vontade, o que é uma falácia comumente empregada nos debates nas empresas.

É possível perceber que o trabalhador se vê numa condição obrigatória de responder e corresponder às expectativas de sua chefia, sob o receio de que, em vista da possibilidade de trabalhar a qualquer tempo, ou a qualquer hora, não ser um empregado dedicado ou até competente. Deve-se fazer uma ressalva sobre expectativas de assalariados em condição de trabalho remoto: essas se elevaram cada vez mais, tendo em vista a impressão de capacidade de trabalho em “full time”, o que não permite ao assalariado, realmente, se desconectar com o trabalho.

Para Sampaio, essa ausência de direito à interrupção de trabalho e de carências legislativas, pode-se equiparar ao sistema de servidão:

“Nesse sentido, nos parece que, no panorama/cenário, não ocorre o suporte, confiança, treinamento ou “independência” devidos quanto ao teletrabalho no sentido de haver uma disposição e conexão digital quase que integral por parte do trabalhador no contexto telelaborativo: fenômeno já

reconhecido como “escravo”/ de servidão desde o início da presente década (ANTUNES, 2020; ESTRADA, 2012)” (SAMPAIO, 2020, p. 7).

Em suma, os grandes avanços da modernidade, como meios tecnológicos, devem vir acompanhados de proteções para os trabalhadores e devem ser respaldados pelos empregadores.

## **b) Proteção à saúde do trabalhador**

O trabalhador, mesmo antes de adquirir essa condição através da celebração de um contrato de trabalho, é um ser humano, um ser vivo. Ele incorpora a relação entre seu corpo, sua mente e seu ambiente, onde problemas físicos podem afetar sua saúde mental e distúrbios em sua saúde mental podem levar a mudanças físicas em seu corpo.

Além disso, do ponto de vista da psicologia social, fatores externos às pessoas podem perturbar e colocar em risco sua saúde. Desse modo, pode-se observar a mesma situação com assalariados em regime de teletrabalho.

Sobre isso, para Júnior (2017), em que pese a condição desse trabalho estar ligada à distância dos empregadores, o autor entende que esses não podem se eximir da responsabilidade com a saúde do empregado, conforme demonstra sua análise no livro Reforma Pós-Trabalho, no seguinte trecho:

“mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente)” (SOUZA JÚNIOR, 2017, p. 111).

Cumprir destacar a necessária compreensão da devida responsabilização objetiva do empregador, sendo essa a exegese, por exemplo, dos princípios ambientais que dispõem a respeito da responsabilidade do “poluidor”. No caso do empregador, é preciso que esse esteja orientado pela lei, devidamente delimitada acerca de suas responsabilidades com o empregado, com as respectivas doenças que remanescem desse tipo de exercício laboral, além de proporcionar as condições

“sanitárias” e “especiais” básicas para o bem-estar do tele-empregado, da mesma forma que está estabelecido ao trabalhador ordinário.

Para Sampaio, é completa e total responsabilidade do empregador a saúde do assalariado:

O entendimento que resta assente, portanto, é no sentido da existência de responsabilidade do empregador pelos danos e acidentes sofridos pelo teletrabalhador, onde quer que o empregado exerça a sua atividade “tele-laborativa”, posto que são considerados acidentes de trabalho (mesmo que “atípicos”), pois ocorrem durante a jornada em que o teletrabalhador exerce sua função. Além dos ditos acidentes, existem primordialmente as doenças laborais e enfermidades relacionadas aos meios telemáticos, reiterando-se aqui o dever de indenização do empregador pelos danos porventura sofridos pelo teletrabalhador (SAMPAIO, 2020, p. 5).

Ressalte-se que este debate continuará acontecendo, pois ainda existem dúvidas importantes sobre prevenção, fiscalização, manutenção da segurança e medicina do trabalho que ficam no limbo da legislação do teletrabalho. Portanto, é um território que deve continuar sendo de disputa, além de ir tomando forma já que é um direito assegurado dentro do debate trabalhista, está intimamente ligado à Constituição e deveres legais de outras ordens.

### **c) Controle de Jornada**

Inicialmente, vale fazer menção a Melo, que tem a análise que o teletrabalhador foi, na verdade, excluído das disposições sobre jornada de trabalho. Em que pese posteriormente tenha sido regulado, a supressão das disposições sobre controle de jornada, é o intuito efetivo da legislação:

“Contudo, tratando-se da jornada de trabalho do teletrabalhador, há que se mencionar o artigo 62, III da CLT86, incluído também pela reforma, que exclui os teletrabalhadores das regras contidas no capítulo sobre a duração do trabalho. Ou seja, os teletrabalhadores não estão sujeitos à percepção de horas suplementares, adicional noturno e intervalos” (MELO, 2018, p .44).

Insta ressaltar que o controle de jornada encontra-se posteriormente estabelecido na Medida Provisória nº 1.108/22 e nº 1.109/22 como uma responsabilidade do empregador, permitindo desta maneira a flexibilização de horários e metas, não deixando de contabilizar horas extras e afins.

Em relação à jornada de trabalho remoto, é importante observar que, de acordo com a legislação brasileira, o teletrabalho baseado na produção ou tarefa está incluído no rol de atividades não regulamentadas pela jornada de trabalho, consoante previsão do artigo 62, inciso III, da CLT. Assim, a atividade laboral nessas condições, quando realizada de forma remota, é considerada incompatível com a fiscalização e regulação das 08 (oito) horas diárias que compõem a jornada regular de trabalho, consoante expressa previsão legal.

A evolução ao longo dos anos, o uso de plataformas digitais e microcomputadores, juntamente com o uso de redes sociais, Internet, intranets e vários programas desenvolvidos para medir com precisão o tempo gasto no trabalho, têm sido ainda mais impulsionados pela pandemia de COVID-19.

Nesse contexto, não há que se falar na ausência de meios para respeitar a normatização brasileira que dispõe constitucionalmente a jornada de trabalho de 08 (oito) horas. À medida que a tecnologia continua a evoluir, existem muitos mecanismos técnicos que permitem a gestão e configuração remota do dia de trabalho, em modo de teletrabalho ou mais precisamente de trabalho a partir de casa.

Todavia, diante da ausência de regulamentação, à medida que o modo de produção capitalista atinge seus objetivos e as demandas da produção em massa, o trabalho remoto torna o expediente uma realidade constante e ininterrupta.

Pode-se destacar, assim, que há muitos trabalhadores cuja jornada diária de trabalho é longa, até interminável, e cujo tempo de acolhimento, lazer, descanso e família é perturbado, causando grande cansaço físico e psíquico.

Já mesmo no início da vigência da Lei nº 13.467/2017, se percebia este modelo operante no modo onipresente, tendendo a ser mais intrínseco e generalizado para corresponder ao modo de produção que o mercado deseja. Essa abertura deixada pela lei isenta o mundo corporativo de qualquer pagamento por horas extras, noturnas, gratificações e viagens que não levem em consideração as horas de descanso do dia e metade do dia.

Ademais, tangente ao tópico de controle de jornada, no que diz respeito à responsabilidade pelas despesas trabalhistas, permitir que os funcionários concordem em arcar com essas despesas viola diretamente o princípio da proteção dos direitos dos trabalhadores, e deveria trazer riscos legais significativos para a empresa.

Devido à pandemia do COVID-19, foram editadas inúmeras normativas que buscam criar alternativas para a continuidade do emprego e da atividade econômica. Especialmente a Medida Provisória nº 927/2020, que teve o conteúdo reeditado na Medida Provisória nº 1.046/2021 e a Medida Provisória nº 1.108/2022 que prevê uma melhor qualidade de trabalho dos profissionais.

Dessa forma, houve a implementação da Lei 14.442, que entrou em vigor em setembro, com o intuito de oficializar a Medida de 2022. É nessa lei, que houve a regulamentação do controle de jornada de trabalho, impondo ao empregador o dever de assegurar uma jornada dentro dos parâmetros regulares. Entretanto, a sua fiscalização efetiva ainda é um desafio. Isso se deve ao fato de ser uma novidade e de não existirem meios capazes de garantir a sua implementação.

### 3. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO EM PORTUGAL

Noutro giro, vale uma comparação com o direito português. Cumpre destacar que, na Europa, já havia desde 16 de julho de 2002, na cidade de Bruxelas, um acordo assinado que definia o teletrabalho no contexto europeu. Todavia, mesmo antes dos anos 2000, o tema já era pauta de discussão e preocupação na União Europeia.

Em Portugal, especificamente, a discussão sobre teletrabalho foi introduzida na legislação do país em 2003, ou seja, muito antes do regulamento brasileiro. No Código do Trabalho português, o teletrabalho está redigido em seus artigos 233.º a 243.º, e era fundamentado no Acordo-Quadro<sup>1</sup> europeu. Já no atual Código do Trabalho de 2009, esta discussão passou a ser disciplinada nos artigos 165.º a 171.º, inserido na secção IX, que dispõe acerca das modalidades de contrato de trabalho, subsecção V.

A disposição conceitual do teletrabalho do artigo 165.º traz a definição do assunto: “Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”. (PORTUGAL, 2021).

#### **a) Direito à desconexão digital**

Relativamente ao direito à desconexão digital, na legislação portuguesa, o Código de Trabalho conseguiu abranger a discussão, em específico no artigo 169.º-B, número 1, item b. Contudo, houve muita discussão e muitas propostas legislativas feitas a esse respeito. Desde 2017, os partidos políticos prepararam e apresentaram diversas propostas para regulamentar o tópico.

Primeiramente, foi proposto o Projeto de Lei n. 552/XIII que impõe a obrigação de interrupção do trabalho e monitoramento da jornada de trabalho. Do ponto de vista dos legisladores, é necessária uma delimitação legal desse direito ou dever.

---

<sup>1</sup> CFR. Acordo-Quadro europeu sobre o teletrabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/teleworking.html>; Acesso em 10 janeiro de 2023.

Ainda, o tema desconexão teve seu ritmo acelerado em razão das consecutivas horas extras e do prolongamento informal da jornada de trabalho, muitas vezes por meio do uso de novas tecnologias.

O projeto propôs três alterações à legislação laboral, garantindo aos trabalhadores a obrigatoriedade de não conexão durante as pausas, considerando as interrupções como forma de assédio e implementando a necessidade de envio de cartões de ponto de trabalho através do mapa de horário de trabalho.

A responsabilidade de solicitar ao legislador que o próximo projeto de lei seja elaborado de forma ampla ficou a cargo do operador da justiça português. É fundamental evitar que o mesmo erro seja cometido na legislação brasileira, que poderia resultar em uma regulamentação imprecisa, que não garanta aos trabalhadores um direito que deveria ser assegurado.

Por isso, era necessária a elaboração de lei concreta, com tantos artigos quantos forem suficientes para esgotar a matéria, com conceitos claros, previsões, sanções, respeito e resolução de quaisquer questões jurídicas aqui discutidas.

Também no direito à desconexão digital português, houve divergências de princípio e foram adotadas algumas posições. Por um lado, se acreditava que a legislação existente era satisfatória e já oferecia proteção suficiente para os trabalhadores. Por outro, acreditava-se que era necessária mais regulamentação sobre esta questão para proteger os trabalhadores de forma eficaz. A primeira posição, porém, segue uma tendência dogmática minoritária.

Entre os seus defensores, destaca-se Maria do Rosário Palma Ramalho, que acredita que não é necessário recorrer a alterações legais porque as atuais disposições normativas sobre o horário de trabalho já garantem os direitos dos trabalhadores, desde que os empregadores cumpram as leis nos moldes existentes.

Sonia Carvalho concorda com este ponto de vista e acredita que o quadro legal em vigor já garante este direito, porque a lei não só estabelece claramente a legalidade da recusa do trabalhador a qualquer tentativa de interferir no seu tempo de descanso, como também implica parte da ilegalidade do ato de interferência.

Por outro lado, Leal Amado tem um entendimento misto. Ele acredita que há um problema maior com a questão do direito à interrupção do trabalho, que é mal-formado. Para este autor, a questão não deve ser vista como um direito do empregado, mas sim como uma obrigação do empregador. Primeiro, a crença em si de que não é novo direito, mas sim uma consequência dos direitos existentes na

legislação trabalhista. Portanto, para o direito trabalhista português, a desconexão do trabalho também está fixado na jornada de trabalho. Assim, a responsabilidade primária pela não intervenção recai sobre o empregador, embora sugerir o contrário possa implicar um direito ao consentimento do empregador desde o início, isso não acontece.

Em contraste com essas posições, ainda há uma maioria que já considerava necessária a intervenção judicial. Catarina de Oliveira Carvalho argumentou em favor do direito à desconexão, destacando seus aspectos positivos e negativos. Seu objetivo foi conscientizar os empregadores sobre os efeitos negativos de manter uma cultura de contato permanente "a qualquer hora e em qualquer lugar" com os trabalhadores, o que pode prejudicar ambas as partes.

Para ela, a legislação é necessária pois fica a lição de que os empregadores devem ser educados para usar seu poder com cuidado, em vez de criar entre seus trabalhadores um sentimento de medo de desvalorizar os empregos a ponto de acabarem perdendo. Infelizmente, o trabalhador se sente compelido (mesmo que indiretamente) a trabalhar fora do horário de trabalho.

Com a recente atualização do Código do Trabalho em 2022, a legislação agora é clara e objetiva ao garantir o direito à desconexão digital. Essa garantia não se limita apenas ao controle da jornada de trabalho, mas também impõe ao empregador a obrigação de cumpri-la. Atualmente, o texto legal deixa claro esse direito, sem espaço para interpretações subjetivas.

## **b) Proteção à saúde do trabalhador**

Em Portugal, os legisladores decidiram fazer uma lista de doenças que devem ser consideradas doenças ocupacionais, visto que são causadas pelas condições de trabalho em que os trabalhadores se encontram e não pelo desgaste natural de seus corpos.

Embora não exista uma definição legal de doença profissional em Portugal, o Programa Nacional de Saúde no Trabalho da Direção-Geral de Saúde também reconhece que a doença profissional pode ser definida como consequência da exposição do trabalhador às atividades e/ou condições de trabalho.

O teletrabalhador goza dos mesmos direitos que o trabalhador presencial, incluindo o direito a uma proteção legal equivalente em caso de acidentes ou

doenças profissionais. Isso é regulamentado pelo artigo 170.ºA5, que assegura a igualdade de tratamento entre ambos os tipos de trabalhadores.

Assim, sobre o teletrabalho português, as doenças transmitidas por um ou mais dos fatores de risco encontrados na tecnologia, configuram como doença ocupacional. Da mesma forma, o Centro de Estudos Jurídicos aceita que uma doença ocupacional pode ser considerada uma lesão física, disfunção ou doença resultante da exposição lenta e contínua a riscos ocupacionais.

### **c) Controle de Jornada**

O artigo 170.º do Código do Trabalho, que também tem por base o Acordo Quadro Europeu, reafirma o direito do trabalhador remoto à privacidade. Dispõe que o empregador deve respeitar, obrigatoriamente, sobretudo os períodos regulares de descanso e contato familiar. O referido artigo também estabelece que o empregador deve oferecer ao empregado boas condições físicas e psicológicas de trabalho. Caso o trabalho remoto seja realizado em domicílio, o legislador determina que, por exemplo, o calendário de reuniões seja incluído dentro das atividades de trabalho e ferramentas de trabalho, com um período de antecedência de 24 horas.

Nesse sentido, Portugal apresenta uma legislação mais definida e detalhada do que o Brasil em relação a temas como o direito à privacidade dos trabalhadores remotos, o direito à saúde e o direito à desconexão para aqueles que exercem suas atividades em domicílio. Embora ainda existam pontos fracos a serem abordados, é um avanço significativo que essas questões estejam sendo debatidas.

#### 4. DIREITO BRASILEIRO COMPARADO AO DIREITO PORTUGUÊS

Agora, diante das exposições supracitadas, tanto da legislação brasileira quanto portuguesa sobre os mesmos temas, vale um apanhado geral sobre as diferenças mais elementares entre os dois códigos.

##### a) Diferenças essenciais

Deve-se destacar que, ao contrário de Portugal, o trabalho remoto no Brasil foi de difícil absorção em seu sistema legal. A primeira tentativa foi feita em 2008, mas não foi aprovada. Em 2011, ocorreram pequenas alterações na legislação trabalhista, o que representou algum avanço, mas não suficiente, na sustentação das relações de trabalho e na regulamentação de determinadas circunstâncias.

Desse modo, as últimas mudanças vêm da reforma da Lei do Teletrabalho ocorrida em 2022, que entrou em vigor em setembro do mesmo ano. A questão ganhou mais espaço e linhas mais amplas na legislação, mas não se percebe esses novos dispositivos preenchendo as grandes lacunas que existiam antes de sua instauração.

A exemplo disso, o Brasil não possui uma abordagem tão abrangente em relação ao direito à desconexão, quando comparado a Portugal, que já discute amplamente essas questões.

É possível aferir que a dificuldade de afastamento do trabalho afeta não apenas os direitos trabalhistas, mas também a saúde emocional dos trabalhadores – outro ponto observado pela legislação portuguesa, que considera as doenças decorrentes do labor remoto, como sendo doenças de responsabilidade do empregador, como discorrido anteriormente. Para Ramos, a questão da saúde deve ser reavaliada pela legislação brasileira. Ele informa, nesse sentido, as razões disso:

Estudos apontam que o teletrabalho pode significar um descontrole da carga emocional que o trabalhador dedica à rotina do ofício, fazendo com que empregados trabalhem mais, “propensos a se tornarem workaholics, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo vício em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador” (RAMOS, 2020, online).

Já sobre saúde laboral, nota-se que os legisladores brasileiros não se pronunciaram, sequer tocaram nas normas médicas e de segurança dos teletrabalhadores (são normas de ordem pública e por isso devem ser consideradas irrevogáveis), e não colocaram "todos os equipamentos de segurança" no local, ao contrário da legislação portuguesa. No Brasil, somente se insere cláusulas de responsabilidade que se referem às instruções do empregador ao trabalhador. Com base nos desenvolvimentos atuais, o legislador parece ter absolvido o empregador da responsabilidade por acidentes de trabalho, utilizando da premissa de "distância da sede".

Em Portugal, o Acordo-Quadro estabelece diretrizes em relação ao controle de jornada para trabalhadores remotos. Especificamente, os acordos trabalhistas devem seguir a legislação aplicável, envolver discussões coletivas e seguir as regras da empresa, além de incluir cargas de trabalho padrão e desempenho comparável ao de trabalhadores similares.

Ainda, existe uma preocupação de abordar o isolamento dos trabalhadores remotos, estabelecendo que os empregadores devem assegurar que sejam tomadas medidas para evitar essa situação, oferecendo a possibilidade de reuniões regulares com os colegas e acesso à informação da empresa. Aqui, parece contraintuitivo equiparar a carga de trabalho e os padrões de desempenho dos trabalhadores remotos com os funcionários que realizam atividades internas, especialmente quando o trabalho remoto é offline ou one way.

No entanto, no Brasil, esse estilo de trabalho é difícil de implementar. Isso porque as empresas mantêm uma organização dominada pelo trabalho presencial, que acreditam ser mais eficaz no controle dos funcionários. Por outro lado, nos países onde o teletrabalho foi introduzido, a produtividade aumentou. Evitar a transferência de trabalhadores para unidades de negócios tem garantido muitos benefícios diretamente relacionados ao empreendimento.

O tempo de deslocamento é economizado, o que indiretamente resulta na economia de tempo dos funcionários, que pode ser usado para outras atividades pessoais. Contudo, os benefícios parecem se ligar somente à empresa que reduzirá aluguel de imóveis e contas de energia e água.

Devido à ausência de necessidade de se deslocar até a sede física da empresa, o alcance do empregador em relação às oportunidades de emprego é significativamente ampliado, uma vez que poderá contratar em todo o país. Essa

abrangência também traz a vantagem de encontrar mão de obra mais acessível, especialmente em cidades pequenas, onde os salários médios e o custo de vida são menores do que em áreas urbanas.

Para o professor Rubens Valtecídes Alves, na legislação brasileira, observa-se que:

“O(a) teletrabalhador(a) não diz para os chefes e colegas de trabalho: “Até amanhã! Não deu tempo de fazer o relatório! Não fechei a venda de hoje”. Ele simplesmente não vai embora, não há chefe, não há colegas de trabalho, não há controle de horário, não há empresa específica como empregador(a), o que há é um simples “desconectar e reconectar” a qualquer tempo, em qualquer lugar de opção, acorde com quem lhe quer o trabalho. Tudo isso é possível via um engenhoso sistema de telecomunicação informalizado on-line, digital e, muitas vezes, virtual. (ALVES, 2015, p. 139).

Desse modo, o Brasil não faz discussões que efetivamente se liguem à proteção do trabalhador, sendo incapaz de trazer vantagens significativas aos empregados, apenas às empresas. Trabalhadores e terceiros seguem à mercê de uma legislação fraca que não discute saúde, privacidade, desconexão digital e seguridade do trabalho. Além disso, em território nacional, o funcionário se isola dos colegas da empresa, o que gera dificuldades para seu desenvolvimento profissional e organização da equipe.

Ademais, os legisladores portugueses demonstraram preocupação em relação à propriedade dos instrumentos de trabalho e à responsabilidade pelos custos de sua instalação, manutenção e utilização. Nesse sentido, as ferramentas de trabalho devem pertencer ao empregador, que deverá arcar com os custos mencionados, e o trabalhador deve cumprir as regras e documentos de trabalho designados.

Diferentemente de Portugal, a legislação brasileira traz o artigo 75-D da CLT diz que:

“as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado” (BRASIL, 2017).

Em suma, no que diz respeito às responsabilidades relacionadas às instalações de trabalho remoto, em Portugal, de acordo com o Código do Trabalho, é dever do empregador manter e adaptar essas instalações. No entanto, a nova legislação brasileira de 2022 parece estar em desacordo com o posicionamento português, atribuindo essa responsabilidade a acordos prévios. Por óbvio o legislador poderia ter agido com mais prudência, abordando de maneira mais completa essa questão a fim de evitar qualquer questionamento.

Além disso, fica claro que há necessidade de garantir a privacidade dos trabalhadores remotos que realizam atividades de casa, questão não contemplada na legislação brasileira.

O Código de Trabalho português, ainda, em seu artigo 169.º do CT, dispõe sobre o teletrabalho e a ideia de direito coletivo desse grupo. No código português, conclui-se que o trabalhador remoto integra o quadro funcional da empresa para todos os efeitos relacionados à estrutura de representação do grupo, podendo aplicar e utilizar as tecnologias de informação e comunicação para participar das reuniões facilitadas no âmbito da representação. Essas estruturas também podem usar a tecnologia para se comunicar com trabalhadores remotos e transmitir informações.

Ao contrário da legislação portuguesa, o direito do trabalho brasileiro, mesmo na mais recente e significativa reforma da sua história, não contempla os direitos coletivos dos trabalhadores remotos no sentido de regular a sua participação e representação em estruturas coletivas. O inciso VIII do artigo 611-A da CLT é inovador apenas no sentido de reconhecer que no trabalho remoto a convenção coletiva e o acordo coletivo têm prioridade sobre a lei.

Para Santos, é um problema grave a falta de especificação em relação ao teletrabalho, em suas palavras:

O empregador não deve deter para si o poder de legislar acerca dos direitos dos teletrabalhadores, porém a limitada legislação trazida pelo advento da Reforma Trabalhista concede controle sobre questões que a lei deveria dirimir de forma explícita, inclusive para garantir a segurança jurídica de ambas as partes e contribuir para a resolução das questões que chegam em vias judiciais. (SANTOS, 2021, p. 24)

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme amplamente debatido, este artigo discutiu as especificações do teletrabalho, que vem se mostrando um método inovador e capaz de trazer diversas vantagens tanto para o empregado quanto para o empregador. Evidente que esse meio ainda tem muito espaço para ser explorado, especialmente no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores. Por isso, países como Portugal procuraram estabelecer esses limites em suas legislações.

Na presente pesquisa, foi analisado com maior profundidade aspectos como o direito de desconexão, o direito à saúde do trabalhador, bem como o controle de jornada de trabalho. Quanto a isso, podemos perceber que a legislação brasileira ainda é palco de disputa e de discussões, visto que a redação jurídica extremamente vaga acerca do tema foi incapaz de assegurar de forma efetiva os direitos básicos dos teletrabalhadores.

Os avanços nas tecnologias de informação e comunicação, aliados ao fenômeno da globalização, desenvolveram novas formas de trabalhar, modificaram o tempo e, principalmente, o espaço. Entretanto, a Consolidação das Leis do Trabalho não se preocupou em antever com cuidado as questões relativas ao teletrabalho e as mudanças profundas da relação laborativa ocasionadas pela revolução tecnológica.

Observou-se que essas modificações práticas já estavam acontecendo há bastante tempo, motivo pelo qual não há de se falar em surpresa do teletrabalho. Inclusive, foram apresentadas diversas tentativas anteriores de implementar essas novas disposições na lei brasileira. Na Europa, por exemplo, já era possível conferir que o conceito tradicional de empregado que exerce suas atividades no local do empregador, em vínculo direto, físico e fixo com este, não atendia mais a determinadas exigências do mercado.

Aliás, a primeira e maior dificuldade relacionada ao tema surgiu ao não fazer a alteração dessa concepção pretérita de empregado, apenas transportando uma realidade comum para um contexto de trabalho completamente distinto. Afinal, a distância (elemento fundamental do trabalho remoto) para realizar as atividades impede que a ideia clássica de trabalhador se mantenha.

Para o Brasil, ficou como exemplo o acordo-quadro europeu, cujo objetivo predominante era assegurar as relações de trabalho e promover a flexibilidade de forma regulamentada. A principal preocupação ao longo do documento foi criar o mesmo nível de proteção para trabalhadores tradicionais e remotos, mantendo a igualdade. Em 2003, Portugal adotou o acordo quadro de teletrabalho na sua legislação nacional, dentro de seu contexto.

Além de tratar de algumas formalidades mais elementares à vida do teletrabalhador, Portugal também se ateu especificamente às questões de equipamentos de trabalho em termos de custos e obrigações de propriedade, instalação, manutenção e operação. Além disso, acrescentou o princípio da igualdade em um artigo especial, para que sejam protegidos os direitos e obrigações dos trabalhadores remotos e dos demais trabalhadores.

O parlamento português também se ateu à discussão acerca da regulamentação da privacidade do trabalhador remoto, porque com este trabalho existe um risco claro de que a vida privada e profissional se misturem, um equilíbrio deve ser encontrado. Por fim, abordou os direitos coletivos dos teletrabalhadores secundários e permitiu-lhes participar em estruturas representativas coletivas, inclusive através da tecnologia.

Ao contrário de Portugal, que decidiu cedo regulamentar esta matéria, a legislação brasileira teve algumas dificuldades a este respeito e somente em 2011 o assunto ganhou espaço no país.

Pode-se concluir, de acordo com o artigo apresentado, que a maior reforma da organização do trabalho no Brasil foi realmente tímida com o teletrabalho. A legislação brasileira tinha ao seu alcance a possibilidade de aumentar a segurança das relações de trabalho, mas não o fez. A reforma brasileira abordou apenas algumas das formalidades envolvidas e deixou o fornecimento e manutenção de ferramentas para as partes. Apenas se afirmou que cabe ao empregador orientar os empregados sobre os cuidados para evitar doenças e acidentes de trabalho. Não tratou de direitos coletivos. Também não se falou muito sobre a privacidade do trabalhador remoto.

Considerando a superficialidade da norma como um todo, ainda há insegurança jurídica no Brasil, o que desestimula os teletrabalhadores e, em alguns

casos, empresários, a adotarem o teletrabalho como forma de trabalho, afastando ainda mais os poucos que se arriscam.

Assim, em 2011, foi feita uma pequena reforma do artigo 6º da CLT para equiparar o efeito jurídico da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados com aquela exercida por meios pessoais e diretos. Em 2017, os legisladores tiveram a oportunidade de abordar essa questão com mais detalhes à luz das reformas trabalhistas que estão ocorrendo no Brasil.

Lamentavelmente, porém, isso está longe de esgotar o tema e, devido à pressa em aprovar reformas (muitas vezes por motivos políticos), não cria direitos específicos para a categoria.

Embora muitos países já tenham adotado amplamente o teletrabalho, o Brasil ainda é considerado um iniciante, o que é surpreendente devido ao seu tamanho geográfico e demográfico e sua possibilidade de legislação efetiva.

Ademais, é evidente que diante de uma sociedade em desenvolvimento que se vê cada vez mais dependente dos meios de comunicação, faz-se necessário aprimorar a questão para prover e amparar a relação sem limitações, aumentando a segurança jurídica de ambas as partes.

A partir da análise comparativa com a União Europeia e principalmente com Portugal, observa-se que o legislador brasileiro deixou passar a oportunidade de estruturar de maneira mais assertiva a legislação acerca do assunto.

É inegável que o fenômeno do teletrabalho está crescendo em todo o mundo, mas, mesmo assim, não é uma prática rotineira ou mesmo normativa em alguns países e requer amplo diálogo social para torná-lo viável o suficiente para atender às necessidades modernas.

Por fim, ressalta-se: a distância encurtada pelos meios tecnológicos não pode e não deve minimizar os direitos trabalhistas dos teletrabalhadores ou mesmo subestimar a relação, pois o instituto beneficia tanto o empregador quanto o empregado e torna-se ainda mais necessário na sociedade tecnológica atual.

## REFERÊNCIAS

ALVES, R. V.. **Topicalização sobre o teletrabalho: elementos integrativos da natureza jurídica no direito laboral brasileiro**. In: BARBOSA, M. L.; DE BRITO, C. G. Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, 2015.

AMADO, JOÃO LEAL. **A Desconexão Profissional e a DGAEP: Tomemos a sério o dever de abstenção de contacto**. Observatório Almedina, 18 de Abril de 2022, disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G.. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE. BR, v. 8, n. 1. Rio de Janeiro, 2010.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. **Lei Nº 14.442, de 02 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1943.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. de 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. de 2021.

FERNANDES, Francisco Liberal. **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional,** em Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), Estudos APODIT 4, AAFDL. 2018.

GADOTTI, M. L. M.; SERRA, F. C.. **Teletrabalho/Home office.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/265525/teletrabalho-home-office>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

GOMES, J. F. S.; SOARES, P.. **O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo.** Psicologia, v. 25, n.1, 2011.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão.** Revista LTR: legislação do trabalho: vol. 81, n. 9. São Paulo, 2017.

MELO, G. M.. **O teletrabalho na nova CLT.** Migalhas, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

MELO, Marcella Alves de. **Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho.** 2018. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/117843/2/304206.pdf>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home: estimating the worldwide potential.** 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms\\_743447.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf). Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

PORTUGAL. **Lei Nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009.** Dispõe sobre o Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>  
Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

PORTUGAL. **Projeto de Lei n. o 552/XIII, de 09 de junho de 2017.** Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo a 15.<sup>a</sup> alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n. o 7/2009, de 12 de fevereiro. Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

RAMOS, L. N.. **Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador.** Revista Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>>; Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

SAMPAIO, Giovanna Martins. **Direito do trabalho e COVID-19: Uma análise do teletrabalho sob a ótica do direito comparado.** 2020. Disponível em: [integri.com.br/wpcontent/uploads/2020/08/19I5Ipd2fvHGhjbFMk1F2d.pdf](https://integri.com.br/wpcontent/uploads/2020/08/19I5Ipd2fvHGhjbFMk1F2d.pdf) Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O Avanço do Teletrabalho no Brasil.** 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

SOUZA JÚNIOR, A. U. S; et al. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº13.467/2017.** São Paulo: Rideel, 2017.